

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第246號

原告 龔凱圻

訴訟代理人 陳信翰律師（法扶律師）

被告 台灣松下銷售股份有限公司

法定代理人 黃政成

訴訟代理人 許弘奇律師

陳業鑫律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國113年11月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按確認法律關係成立或不成立之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第二百四十七條第一項前段定有明文。所謂有即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院99年度台上字第1362號判決意旨參照）。經查，原告主張被告非法解僱原告，故兩造間仍存在僱傭關係存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款定有明文。經查，原告於起訴時原聲明請求：（一）請

01 求新臺幣（下同）30萬元之民事賠償。(二)以顧問方式回聘原
02 告，薪俸比照日籍顧問。(三)歸還解雇日起至復職日之薪俸與
03 獎金（見本院卷一第11頁）。嗣原告於民國112年11月26日
04 遞書狀追加聲明：(四)被告公司甲○○總經理應發出正式公函
05 撤銷性騷擾之汙名（見本院卷一第65頁），後又於113年1月
06 8日以民事變更追加訴之聲明狀變更聲明為：(一)確認兩造間
07 僱傭關係存在。(二)被告應自112年8月8日起至原告復職之前
08 一日止，按月於次月5日給付原告48,590元，暨自上開應給
09 付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被
10 告應自112年8月8日起至原告復職之前一日止，按月提繳3,0
11 36元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶（見本院卷
12 一第89頁）。經核原告所為，與原訴皆係基於兩造間勞動契
13 約所生爭議，基礎事實均屬同一，揆諸前揭規定，並無不
14 合，應予准許。

15 三、再按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，但被告已
16 為本案之言詞辯論者，應得其同意；訴之撤回應以書狀為
17 之，但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之，民事訴訟
18 法第262條第1項、第2項定有明文。另原告之訴倘經合法撤
19 回一部，因該部分之請求已不存在，法院即毋庸就該部分為
20 裁判（最高法院107年度台上字第37號判決意旨參照）。經
21 查，原告起訴時另有以台灣松下電器股份有限公司（下稱松
22 下電器公司）為被告，嗣於113年3月12日本件言詞辯論程序
23 中提出撤回部分起訴狀，當庭撤回對松下電器公司之起訴
24 （見本院卷一第165頁），並經松下電器公司選任之訴訟代
25 理人當庭表示同意撤回（見本院卷一第164頁）。是原告上
26 開撤回部分被告之訴訟行為，既經松下電器公司同意撤回，
27 合於前開規定，應予准許。

28 貳、實體方面

29 一、原告起訴主張：

30 (一)原告於96年4月9日起任職於被告，擔任營運經理一職，月薪
31 為48,590元。孰料，被告於112年8月7日以通知書，記載不

01 符合事實之事由，且未載明原告有何違反工作規則之具體事
02 實，逕自以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第2、4款規定
03 違法解僱原告。嗣原告向新北市政府申請勞資爭議調解，請
04 求被告應讓原告復職、提供勞務，惟被告仍拒絕受領原告勞
05 務，原告不得已而提起本件訴訟，請求回復工作權。

06 (二)查過往被告公司會在每月5日給付前1個月之工資，因被告自
07 112年8月8日起，即未給付原告後續期間之工資，然原告仍
08 有提供勞務之事實，是被告應按非法解雇前原告之月薪48,5
09 90元給付薪資，並依50,600元為月提繳工資，每月提繳3,03
10 6元（計算式：50,600 × 6% = 3,036）至勞動部勞工保險局
11 之勞工退休金個人專戶。爰依民法第487條、勞動事件法第3
12 7條、勞工退休金條例第6條第1項及第14條第1項等規定，提
13 起本件訴訟。

14 (三)並聲明：

- 15 1. 確認兩造間僱傭關係存在。
- 16 2. 被告應自112年8月8日起至原告復職之前一日止，按月於
17 次月5日給付原告48,590元，暨自上開應給付之翌日起至
18 清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 19 3. 被告應自112年8月8日起至原告復職之前一日止，按月提
20 繳3,036元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

21 二、被告則以：

22 (一)原告於96年4月9日任職於台灣松下銷售股份公司關係企業，
23 嗣因企業合併組織調整，而任職於被告，並於111年7月1日
24 調動為國外客服一職，每月平均工資為48,358元，合先敘
25 明。

26 (二)原告於112年8月7日受被告懲戒解僱前，已有多次違反工作
27 規則並對同事有職場不法侵害情事，並分別於112年1月、3
28 月、4月間就原告言詞脫序行為予以輔導、勸誡處分，惟原
29 告依然故我且不願改善與同仁互動方式，甚至在被告限制原
30 告使用公務電子郵件後，於112年7月間變本加厲，以私人電
31 子郵件信箱對異性同仁以帶有人格羞辱之言語及物化女性言

01 論辱罵。是被告為維護職場秩序與紀律文化、保護受害員
02 工，參酌原告已有多次脫序言行，並多次經被告勸戒、懲戒
03 亦不願改善，已難期待被告與原告繼續維持僱傭關係，而僅
04 能於112年8月7日依法懲戒解僱原告。又原告受被告解僱
05 後，為影響民事訴訟案件審理，再以顯無理由之刑事告訴騷
06 擾被告之人資、同事與總經理，並對被告之訴訟代理人提出
07 刑事告訴，更多次以電話騷擾被告訴訟代理人等語，資為抗
08 辯。

09 (三)並答辯聲明：原告之訴駁回。

10 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
11 礎（見本院卷二第104、105頁）：

12 (一)原告自年96年4月9日起任職於台灣松下銷售股份有限公司關
13 係企業，而任職於被告，並於111年7月1日調動為國外客服
14 一職，離職時當月約定工資48,590元，最後工作日為112年8
15 月7日。

16 (二)原告對被證2、被證3、被證4書證不爭執形式上之真正（見
17 本院卷一第185頁至第195頁）。

18 (三)原告對被證6、被證6之1書證不爭執形式上之真正（見本院
19 卷一第199、201頁）。

20 (四)原告對被證7、被證8書證不爭執形式上之真正（見本院卷一
21 第203頁至第216頁）。

22 (五)被證9為原告以其所有之EMAIL「colorkai00000001look.co
23 m」信箱寄送如被證9之文件電子郵件，原告對被證9、被證1
24 0書證不爭執形式上之真正（見本院卷一第217頁至第231
25 頁）。

26 (六)被告以被證11懲處通知書終止雙方勞動契約，並於112年8月
27 7日通知原告（見本院卷一第233、234頁），原告並不爭執
28 被證27、被證28之形式上真正（見本院卷二第51頁至第52
29 頁）。

30 (七)原告提告被告之員工與總經理等7人，分別有臺灣新北地方
31 檢察署112年度偵字第79669號不起訴處分書、臺灣新北地方

檢察署112年度偵字第78353號不起訴處分書，原告並不爭執前開書類之形式上之真正（見本院卷一第235頁至第243頁）。

(八)兩造曾於112年8月25日於新北市政府勞工局調解，惟雙方立場差距過大，調解不成立（見本院卷一第101頁至第102頁）。

四、法院得心證之理由：

本件兩造爭執之點，經協商並經兩造同意後（見本院卷二第105頁），應在於(一)被告以勞基法第12條第1項第2、4款解雇原告，是否合法？(二)原告訴請確認僱傭關係存在，請求給付薪資及提繳勞工退休金，是否有理由？茲分述如下：

(一)被告解雇原告應屬適法：

- 1.按勞基法第12條第1項第2款之「重大侮辱」，應就具體事件衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合判斷，端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院106年度台上字第2922號判決意旨參照）。
- 2.次按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開規定之「情節重大」。而舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院109年度台上字第859號判決意旨參照）。勞基法第12條第1項第4款解僱勞工之

具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊互助及客觀工作能力等，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則（最高法院111年度台上字第692號判決意旨參照）。

3. 被告主張係以勞基法第12條第1項第2、4款合法解雇原告，業據其提出：①職場不法侵害調查小組於111年7月22日提出之會議結案報告書1份，上載調查小組成員一致決議通過加害人即本件原告成立職場不法侵害，涉及侵害行為包括E-mail信件騷擾及Line對話騷擾等語（見本院卷一第185頁至第189頁）、②松下電器公司人力資源中心於111年7月29日提出之職場不法侵害決議結果通知書1份，上載原告透過公務E-mail使用辱罵、貶抑等文字或圖片連續性攻擊與騷擾被害者，並將信件副本予公司其他同仁等語（見本院卷一第193頁）、③原告使用公司電子信箱「kung.color@tw.panasonic.com」○○○○○○○○○○）於111年8月1日傳送：陳經理您好我是用比較激烈的文字表達一些事實，比如說俗辣、烏龜以上是表達顏資深要陳健偉副處長留手機號碼給中東販社窗口，但是陳副處拖延不願意留下電話號碼給對方，對方還是一直透過我的手機號碼聯繫我。腦子不好、愚蠢等等是表達陳副處身為外銷業務人員，最基本的國際貿易常識和語言能力差的匪夷所思。走著瞧是指既然他接手我的商品，期未來看看他能不能達成商品事業計畫。我用的文字是激烈，但是陳健偉位階比我高，當面直斥其非更讓他下不了台，身為下屬只能用激烈的文字表達我的不滿。既然他如此軟弱，這樣就身心受創，我的文字激烈是事實等語（見本院卷一第394頁至第395頁）、④松下電器公司獎懲委員會於111年8月31日提出之懲處通知書1份，上載原告因違反被告公司規則第4

5條第1項第2款、第67條第10項規定，且行為持續一段時間，具有針對性、涉及多人、3次勸阻仍未改善，故決議為小過處分（見本院卷一第195頁至第196頁）、⑤112年3月15日、同年6月21日PSTW員工面談表紀錄2份，提及原告勿再對非自身職務為不當發言、勿針對非工作有關信件使用情緒性及攻擊性言語、未經主管許可私自攜出公司電腦等節（見本院卷一第291頁至第293頁）、⑥松下電器公司獎懲委員會於112年4月12日發文予原告之內容，提及原告於112年3月起陸續寄發多封電子郵件，就工作範圍以外事務指摘他人，或文字中帶有反諷、提及他人私領域事務等，要求原告於112年4月17日提出書面承諾書，表示遵守工作上分際等語（見本院卷一第199頁）、⑦原告於112年4月14日出具之承諾書1份，承諾不使用公司網路信件攻擊或貶抑公司及同事等語（見本院卷一第201頁）、⑧原告使用公司電子信箱於112年6月8日傳送：你唯一比我大的機會只有腰圍等語；於112年6月12日傳送：還是你喜歡所有的事情都透過公司郵件等語；112年7月6日傳送：我一定要把舉報被我性騷擾的傢伙逼出來，這麼想被我騷擾就好好騷擾一下，只怕菜色不佳，我胃口沒這麼好。那個舉報我的7月8日下午1點不回來中和廠福利社門口罰站10分鐘，就等看電視新聞吧等語（見本院卷一第213頁、第216頁、第218頁至第219頁）、⑨原告使用自己所有之電子信箱「colorkai0000000look.com」於112年7月8日傳送：○○穿過的破鞋送我還嫌髒等語（見本院卷一第217頁）、⑩112年7月11日職場不法侵害事件受害者關聯人員訪談會議紀錄2份，上載D君即原告陳稱：「別人不要惹我，我就不會反擊」、「如果他不取笑我，我也不會發信」等語（見本院卷一第401頁至第402頁、第407頁至第408頁）、⑪被告職場性騷擾調查小組於112年7月17日提出之會議結案報告書2份，上載被申訴人即原告以電子郵件傳遞具有不受歡迎且冒犯、物化女性、性別歧視、嘲諷之言語，已讓申訴人感到不舒服且嚴重損害申訴人之人格尊嚴，成立職場性騷擾

等語（見本院卷一第221頁至第225頁、第227頁至第231頁）、^⑫松下電器公司獎懲委員會於112年8月7日提出之懲處通知書1份，上載原告自111年8月受懲戒後，仍繼續威脅、挑釁被告公司總經理及其他同仁，且不接受公司指揮監督權，於112年6月間陸續以電子郵件對被告員工有以電子郵件使用負面辱罵、貶抑、恐嚇等文字，並消遣申訴者的身材等，且使與本案無關聯之同仁見聞上述對受害者們之負面言論等情，考量原告上述相關行為已持續一段時間，且具有針對性、涉及多人、經單位主管和人事多次懇談勸阻仍未改善、原告提出承諾書卻仍恣意妄為等節，決議懲戒處分內容為職場不法侵害事件部分記1大過、職場性騷擾事件部分記1大過、擾亂職場事件記1大過，因違反被告公司規定情節重大，被告依工作規則第45條第1項第2款及第4款、第45條第2項第16款及勞基法第12條第1項第2款及第4款，終止雙方勞務契約（見本院卷一第233頁至第234頁）、^⑬被告公布之職場不法侵害預防管理辦法（見本院卷一第254頁至第265頁）。綜觀上開事證可知：

- (1)原告自111年7月間持續對被告員工、上級等人使用具有貶損他人名譽、針對性且公開發表之文字訊息如「俗辣」、「愚蠢」等，就非屬原告工作範圍之事項擅以公司電子信箱發送個人主觀評價內容，於111年8月31遭小過懲處、經被告勸導並要求原告簽立承諾書後，仍繼續以公司電子信箱、原告所有之電子信箱發送貶抑性文字如「○○穿過的破鞋送我還嫌髒」等予被告員工，甚且發送「我一定要把舉報被我性騷擾的傢伙逼出來」等威脅性內容。是原告之行為除減損其談論對象之名譽，亦對言論指涉之對象構成精神上暴力，情節重大並嚴重影響被告之工作環境，堪以認定。
- (2)按勞動契約下勞工有人格上、組織上之從屬性，前者意謂勞工應服從雇主訂定之工作規則；後者意謂勞工必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。而查被告公布之職場不法侵害預防管理辦法第5.4.1條項規範：公司絕不容許公司員

01 工同仁間有心理暴力、語言暴力、性騷擾等職場暴力行為等
02 語（見本院卷一第256頁）、被告員工工作規則第31條亦規
03 範：員工應互相尊重人格等語（見本院卷一第336頁），原
04 告前開行為已違反被告制定之工作規則，經被告勸導仍未改
05 善，甚且於112年7月6日以公司電子信箱發送：我的後台有
06 新北市政府勞工局、中華民國勞動部、新北市市長申訴、新
07 北地檢署線上起訴、媒體爆料管道，夠不夠硬？誰要公函上
08 蓋的是台灣松下銷售的章，只好拉公司代表人一起告等語
09 （見本院卷一第218頁）。足認原告已無服從被告指示之意
10 思，違反被告制定之工作規則且情節重大，除解雇外並無其
11 他替代手段。

12 (3)再按勞基法第12條第2項所定之30日除斥期間，為保障勞工
13 及促進勞資關係和諧，該30日除斥期間，應自調查程序完
14 成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算
15 （最高法院110年度台上字第1246號判決意旨參照）。參照
16 職場性騷擾調查小組於112年7月17日方提出之會議結案報告
17 書確立原告有違規事實，應自該時起算30日之除斥期間，而
18 被告於同年8月7日即依上開違規事實做成解雇之懲處，尚未
19 逾越勞基法第12條第2項所規定之期間。是被告依勞基法第1
20 2條第1項第2、4款規定不經預告終止和原告間之勞動契約，
21 應屬適法有據。

22 4.原告雖主張被告解雇並不合法，陳稱：①原告罹患腮腺癌，
23 評價原告行為舉止時應考量疾病對原告之影響，並提出數份
24 診斷證明書（見本院卷一第19頁至第53頁、第319頁至第320
25 頁、本院卷二第79頁及第107頁）、②松下電器公司獎懲委
26 員會於111年8月31日提出之懲處通知書，未給予原告到場陳
27 述意見之機會，且未記載具體時間、地點和行為，程序上有
28 瑕疵、③職場性騷擾調查小組於112年7月17日提出之會議結
29 案報告書，組織並不合法、④松下電器公司獎懲委員會於11
30 2年8月7日提出之懲處通知書，職場性騷擾部分不應將112年
31 6月12日以後之事採為懲處事實，另原告所陳述之內容並無

性意味、性別歧視之意，應未達大過之程度，且上揭懲處決定做成時點尚在原告職場性騷擾認定申復之期間，程序上有瑕疵；職場不法侵害部分原告否認有恐嚇行為，縱原告有不當行為，記大過已違背比例原則，且調查小組成員和被告所公布之職場不法侵害預防管理辦法之當然成員不符，程序上顯有違誤；上開懲處通知書有一事三罰之情形，被告之解雇並應已逾越勞基法第12條第2項之除斥期間、⑤被告所為之解雇行為違反最後手段性，被告尚可透過調職等使原告可遠離某些會譏諷原告之同事等語。然查：

- (1)原告所提出之診斷證明書，就112年1月6日長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院（下稱林口長庚醫院）之部分（本院卷一第27頁、第31頁、第33頁、第39頁、第47頁、第49頁），其中112年1月6日診斷證明書固有記載：「會影響短期記憶力、暫時性情緒、判斷力異常」等語，然其上醫院之印信不全（見本院卷一第31、33頁），且被告復爭執文書形式上之真正，原告於民事準備一狀有提出同日林口長庚醫院之診斷證明書（見本院卷一第319頁），醫囑內容相較原告先前提出之診斷證明書竟缺少「暫時性情緒」、「判斷力異常」字樣，是原告先前所提出之前揭時日診斷證明書是否為林口長庚醫院所出具已有可疑，且有關「暫時性情緒」、「判斷力異常」之文字，是否確為診治醫師所為確有疑義。再者，林口長庚醫院於112年5月26日、113年11月1日出具之診斷證明書（見本院卷一第21頁、本院卷二第107頁），雖記載原告因完成放射治療，影響腦部顳葉會影響短期記憶力，只能負荷輕度工作等語，然醫囑部分並未記載原告會有情緒方面異常之問題；另查原告提出欣悅診所113年7月1日出具之診斷證明書（見本院卷二第79頁），病名雖記載原告患有焦慮及憂鬱情緒的適應障礙症及睡眠障礙症，惟並未記載原告前開違反被告工作規則、侮辱同事之行為和其病症間有因果關係，是尚難逕謂原告所罹患腮腺癌和其前揭職場不法侵害、職場性騷擾等行為有必然影響。

01 (2)被告獎懲委員會於111年8月31日提出之懲處通知書，係依據
02 111年7月22日職場不法侵害調查小組會議結案報告書之調查
03 結果所為之評價。前開結案報告書記載加害者即原告經本公
04 司告知權益仍放棄答辯，未於指定時間出席，亦有詳細列舉
05 原告自111年6月7日至同年7月6日共寄發32封電子郵件、於
06 同年6月17日Line通訊軟體對話紀錄為貶抑、辱罵之文字
07 （見本院卷一第186頁至第187頁）。另於111年7月29日被告
08 員工陳可穎有寄送電子郵件予原告，電子郵件附帶職場不法
09 侵害決議結果通知書之附件，並提及原告如有需要陳述申復
10 之內容，應於同年8月1日下午六點前以書面方式（E-mail亦
11 可）提交至獎懲委員會事務局（見本院卷一第191頁至第193
12 頁）。再查，原告於112年1月18日亦有前往被告ENG辦公室
13 陳述有關111年8月31日之懲處決定，被告亦有說明並無偽造
14 文書等問題，原告亦有在說明紀錄文書上親筆簽名（見本院
15 卷一第197頁）。足認被告有給予原告事前表達意見之機
16 會、事後申復之管道，並非如原告所述未給予陳述意見之情
17 形。是原告基於個人因素並未出席陳述意見，難謂被告111
18 年8月31日作成之小過懲處決定有何程序上之瑕疵。

19 (3)原告所稱職場性騷擾調查小組於112年7月17日提出之會議結
20 案報告書，其組織並不合法一節。經查，被告公布之台灣松
21 下電器集團工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法規定
22 （見本院卷二第97頁至第99頁），第6點第3項第2款記載當
23 然委員為人力資源部門主管、法務部部門主管、公會理事
24 長，其中法務部部門主管並未記載為法務部最高職位主管
25 職，故文義理解上法務部主管職應皆可為代表法務處出席之
26 當然委員，被告亦陳稱法務處長是管轄法務處之部門主管
27 （見本院卷二第106頁）。另觀原告以公司電子信箱於112年
28 7月24日回覆內容：「廖資深你以為我嚇大的啊？7/25法務
29 長出差還沒回來，委員會成員不齊，召開獎懲委員會於工作
30 規則不符」等語（見本院卷一第414頁），顯見原告係依片
31 面對被告上開辦法中所指法務部部門主管限於被告法務長職

位的解讀，方認有組織不合法之瑕疵，然此等解釋已逸脫文義。是原告所稱組織不合法之一節，尚乏所據。

(4)被告獎懲委員會於112年8月7日提出之懲處通知書，係依據112年7月17日職場性騷擾調查小組會議結案報告書之調查結果所為之評價。組織部分如上所述，並無原告指摘未有法務部部門主管出席之程序瑕疵。查原告於112年7月11日下午1時至5時期間，有至被告第五教室針對112年7月17日所評價原告涉及職場性騷擾之內容為說明，有被告提出之職場不法侵害事件受害者及關連人員訪談會議紀錄2份可參（見本院卷一第401頁至第411頁），故原告既有對112年6月12日以後之部分為陳述意見，自和其主張職場性騷擾部分不應將112年6月12日以後之事採為懲處事實，互相矛盾而不可採。再按勞基法第12條第2項定有雇主解雇權須自知悉勞工違規情事30日起之除斥期間規定，勞基法亦無明文規範懲戒處分之作成須待申復結果，勞工若申復成功亦另可提起請求確認僱傭關係存在、請求雇主返還解雇時間之工資等訴訟救濟，尚難謂對勞工之權益有重大影響，故在法無明文之情形下申復應理解為事後救濟性質，並不妨礙雇主依照先前認定為懲戒處分之作成，較為適當。另按勞動契約下勞工和雇主有人格上、組織上之從屬性，雇主對勞工既有管理、指揮及監督之權限，受訴法院宜僅在雇主懲處決定有顯然違法之情形，方審查懲處決定之實質正當性，而觀諸結案報告書2份之內容，有詳細記載原告對申訴者代號E以E-mail方式，於112年6月7日至同年7月8日間，發送夾帶性意味、與性別有關而具冒犯或不受歡迎文字之電子郵件8封；對申訴者代號A、B以E-mail方式，於112年6月10日至同年月20日間，發送夾帶毀謗、嘲諷、恐嚇文字之電子郵件5封，另有利用Line通訊軟體發送帶有恐嚇、毀謗等訊息（見本院卷一第221頁至第231頁），足認結案報告書已具體記載認定成立職場不法侵害之原因事實；再觀之懲處通知書上記載：龔員相關行為已持續一段時間（111年8月至112年7月），且具有針對性、涉及多

01 人、經單位主管和人事多次懇談勸阻仍未改善，龔員於112
02 年4月提出承諾書保證不再犯後仍恣意妄為，決議懲戒內容
03 分就職場不法侵害事件部分、職場性騷擾事件部分、擾亂職
04 場事件各記1大過等語（見本院卷一第233頁至第234頁），
05 堪認懲處通知書已具體交代加重處分及懲處3大過之理由，
06 是並無原告所稱懲處決定顯然違反比例原則、一事三罰一
07 節，無從單以原告個人主觀對其用詞之評價，逕行推翻被告
08 對原告是否成立性騷擾之認定。末就原告主張逾越除斥期間
09 之部分，如前所述勞基法第12條第2項期間之起算係以雇主
10 獲得相當之確信時為準，並非以勞工違規行為時即行起算除
11 斥期間。是原告此部辯稱，亦不可採。

12 (5)查被告於111年7月1日即有調動原告之職位，有被告台松人
13 字第1110629號函上載原告職位調動至系統解決方案本部整
14 合工程管理處系統專案工程部擔任國外客服一職等語（見本
15 院卷一第183頁至第184頁）。惟原告經職位調動後，仍有前
16 述以電子郵件、Line通訊軟體方式持續騷擾被告員工，並未
17 因調職而遵守被告工作規則。另查原告就被告安排於112年7
18 月5日之心理諮商，亦以公司電子郵件回覆：「7/5的心理諮
19 商可以取消嗎？以前的我2個月出差1次，現在的我2個月回
20 診1次，我不是很想在外人面前揭自己傷疤。」等語（見本
21 院卷二第61頁），足認被告所提供之心理諮商亦為原告拒
22 絕，無從透過此渠道了解原告反抗被告管理、監督之原因。
23 被告先前已有調職、主管洽談和提供心理諮商等方式欲解決
24 原告職場問題，然原告仍拒絕改善自身行為，是被告之解雇
25 應認已符合最後手段性。原告此部主張，不足採信。

26 (二)被告既於112年8月7日合法終止與原告之僱傭契約，兩造僱
27 傭契約已不存在，原告請求確認兩造僱傭關係存在及請求被
28 告應給付原告自112年8月8日起之薪資及提繳勞工退休金
29 等，即無理由。

30 五、綜上所述，原告依兩造間僱傭契約、民法第487條、勞動事
31 件法第37條、勞工退休金條例第6條第1項及第14條第1項規

01 定，請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自112年8
02 月8日起至原告復職之前一日止，按月於次月5日給付原告4
03 8,590元，暨自上開應給付之翌日起至清償日止，按週年利
04 率5%計算之利息。(三)被告應自112年8月8日起至原告復職之
05 前一日止，按月提繳3,036元至原告於勞工保險局之勞工退
06 休金個人專戶，均無理由，應予駁回。

07 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
08 與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 113 年 11 月 26 日

11 勞動法庭 法 官 吳幸娥

12 以上正本係照原本作成

13 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 113 年 11 月 26 日

16 書記官 黃靜鑫